

INFORMÁCIÓS TÁRSADALOM

SZAKTUDOMÁNYOS FOLYÓIRAT

Sólyom Barbara: Digitális esélyegyenlőség – Az eMultiCoop Szociális Szövetkezet

Hivatkozás/reference:

Sólyom Barbara: "Digitális esélyegyenlőség – Az eMultiCoop Szociális Szövetkezet", *Információs Társadalom*, XVII. évf. (2017) 2. szám, 78–90. old.
<http://dx.doi.org/10.22503/inftars.XVII.2017.2.6>



A folyóiratban közölt művek a *Creative Commons* Nevezd meg! - Ne add el! - Így add tovább! 4.0 Nemzetközi Licenc feltételeinek megfelelően használhatók.

Jelen esettanulmány a digitális esélyegyenlőtlenység mérséklésére irányuló kezdeményezések munkájába kíván betekintést engedni a Nógrád megyei Szécsény térségében működő eMultiCoop Szociális Szövetkezet tevékenységén keresztül. Tanulmányunkban bemutatjuk a Szövetkezet létrejöttét és működését, főbb jellemzőit és jövőbeli terveit. Empirikus kutatásunk során meglévő szervezeti dokumentumok, mélyinterjúk és egy fókuszcsoport segítségével igyekeztünk választ találni kérdéseinkre.

Kulcsszavak: digitális kultúra, digitális esélyegyenlőség, szociális szövetkezet, kvalitatív kutatás

Digital equality – eMultiCoop Social Co-operative

This case study describes the initiative to mitigate digital inequality. The eMultiCoop Social Co-operative in the Szécsény region of Nógrád County is striving to achieve this goal. In our study we present the establishment and operation of the Co-operative, its main characteristics, and future plans. In our empirical research we sought the answers to our questions using organizational documents, interviews and a focus group.

Keywords: digital culture, digital equality, social co-operative, qualitative research

Digitális esélyegyenlőség – Az eMultiCoop Szociális Szövetkezet

Bevezetés

Esettanulmányunkban a digitális szegénység, a digitális esélyegyenlőtlenség mérséklésére, megszüntetésére való törekvések egyik példáját mutatjuk be. Az eMultiCoop Szociális Szövetkezet a Nógrád megyei Szécsény térségében kezdte meg működését 2009-ben, és mind a mai napig próbál fennmaradni. Cikkünkben bemutatjuk a Szövetkezet létrejöttének történetét, céljait, működési módját, értékeit és főbb jellemzőit, illetve néhány sor erejéig kitérünk jövőképeire is.

Úgy gondoltuk, hogy esettanulmányunk úgy lenne teljes, ha friss, kvalitatív, empirikus kutatással is kiegészítenénk. Ennek keretében a Szövetkezet megalapításának kezdeményezőjét, Ferge Sándort, valamint a Szövetkezet magját alkotó IT-mentor hálózat munkatársait is megkérdeztük tapasztalataikról, így egy ötfős fókuszcsoporthoz és két mélyinterjú eredményeiről is be tudunk számolni. Emellett egy ügyféllel, az egyik mentor mentoráltjával is készült egy rövid interjú. Terveink között szerepel a kutatás folytatása kvantitatív, kérdőíves felmérés formájában.

Az eMultiCoop Szociális Szövetkezet

Az induláskor megfogalmazott célok, azok megvalósulása

Az eMultiCoop Szociális Szövetkezet azzal a céllal jött létre 2009-ben, hogy több gazdasági tevékenység összefogásával biztonságos helyi munkahelyeket teremtsen a szécsényi járásban. Kilenc taggal, három üzemegységgel és három különböző gazdasági tevékenységgel alakult meg. Ezek között akad olyan, amely kifejezetten a helyi (kistérségi) igények kielégítését szolgálja, és van, amely tágabb piacokat is megcéloz, de főként az előbbieket a meghatározzák.

A Szövetkezet megalapítása nagy tervekkel indult. Az alapítók szeme előtt a Mondragon Szövetkezet¹ példája lebegett, hasonlót szerettek volna felépíteni itt Magyarországon, Nógrád megyében is. Saját termelőüzemekkel, közösségi szolgáltatásokkal, intézményekkel. Az álom mellett igyekeztek belátható időn belül megvalósítható, reális célokat is kitűzni. Ezek a célok kézenfekvően adódtak a Szécsényi Gyerekesély Program (SZGYEP) célrendszeréből. A SZGYEP a Szécsényi kistérség területén, a kistérséget alkotó 13 települést lefedő, komplex program volt (a későbbi TÁMOP 5.2.3-as programok

¹ A Mondragon Szövetkezet Spanyolország legnagyobb szövetkezete. 1956-ban öt fiatal alapította. A szövetkezetnek mára több mint 250 vállalata működik világszerte az ipar, a kereskedelem, a pénzügyi szolgáltatások területén, jelentős az oktatási, kutatási tevékenysége, és több mint 74000 embert foglalkoztat.

mintaprogramja). A komplex program a szegénység kiterjedésének, mélységének csökkentését és újratermelődésének megakadályozását célozta, s ennek elérésében a komplexitást – a szegénység elleni küzdelem legfontosabb területein történő egyidejű és összehangolt beavatkozást – tartotta kiemelten fontosnak. A kistérségi komplex program szempontjából különösen fontos jelenség, hogy a szegénység-gazdagság különbség kérdésben nem csupán a szűk értelemben vett, információhoz történő hozzáférés meghatározó, hanem sokkal inkább az egyes szolgáltatásokhoz történő hozzáférésben mutatkozó eltérés is. Az IKT okozta változások egyik jellemzője a korábban egyértelműen materiális szolgáltatások elektronikus szolgáltatássá alakulása. Ezért a szegénység egyik új megjelenési formája a bizonyos szolgáltatásokhoz történő hozzáférés hiánya.

A cselekvési területek közül kettő – a szülők foglalkoztatásának elősegítése és az információs társadalomban való részvételhez szükséges fejlesztések – közvetlenül érintette a Szövetkezet életre hívását, mivel a program az ezeken a területeken tervezett akciók meghatározó részét szervezeti keretek között kívánta megvalósítani.

A Szövetkezet megalakulásakor az Alapszabályban így fogalmazták meg a célokat:

„1.1. A szövetkezet alapításának célja:

Egy olyan stabilan és önfenntartóan működő szociális szövetkezet létrehozása, mely több gazdasági tevékenység összefogásával létrehozásával biztonságos helyi munkahelyeket teremt, és lehetővé teszi, hogy a Szécsényi kistérségben és környékén a társadalmi-gazdasági tevékenységek egymással összhangban valósuljanak meg. A megalakult szociális szövetkezet olyan tevékenységeket végez, amelyek a munkanélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő emberek számára is munkalehetőségeket kínál. A megalakuló szociális szövetkezet célja létszámában és teljesítményében fejlődő, a szövetkezet Alapszabálya, továbbá Szervezeti és Működési Szabályzata szerint működő szervezet életre hívása.

Közvetett célok:

A helyi szintű közösségszervezés ösztönzése

Közösségi szolidaritás megerősítése

A térségben futó programok és tevékenységek együttműködésének elősegítése

A szövetkezet célja, hogy támogassa más helyen is a szövetkezet céljaival megegyező tevékenységek kialakulását, a szövetkezeti mozgalom fejlődését.”

Nyolc év után a Szövetkezet megalapításának céljait értékelve, Ferge Sándor úgy gondolja, hogy az akkori célok nagyratörőek voltak, de ma talán még távolabbinak tűnnek, mint valaha. Ebből a nézőpontból sikerről sajnos nem beszélhetünk, ugyanakkor a szövetkezet még ma is működik. Ha ez teljes sikernek nem is, de kis eredménynek mindenképpen betudható. Különösen úgy, hogy a SZGYEP időközben megszűnt. Az országos program után a norvég pályázatot megvalósító – a szövetkezetet „életre segítő” – alapítvány jogilag ugyan még létezik, de a kistérségben semmilyen aktivitást nem fejt ki. Így az „önfenntartóan működő” szövetkezet célját elérték. A „több gazdasági tevékenység” összefogásán alapuló működés mindig is jellemző volt az eMultiCoopra. Esetükben ez nem egyszerűen a „több lábon állást” jelentette. A közösségi, közhasznú tevékenységek fenntarthatóvá tétele és a Szövetkezet erőforrásinak optimális kihasználása – beleértve a dolgozók munkaidejének kihasználását is – egyaránt megköveteli ezt. A Szövetkezet által jelenleg biztosított munkahelyeken sokkal kevésbé érzik magukat kiszolgáltatottnak, mint máshol éreznék, még úgy is, hogy a pozíciójuk jövője bizonytalan. Az átlátható működés mindenki számára egyértelművé teszi, hogy munkahelyük fennmaradása saját felelősség-

gükön is múlik, és nagymértékben függ a maguk által elvégzett munka mennyiségétől és minőségétől. Vagyis az ő munkájukon múlik, hogy állásukat megtarthatják-e, és az is, milyen feltételek és körülmények között. Visszatekintve az elmúlt évekre, a „munkanélküli és szociálisan hátrányos helyzetű” emberek alkalmazására számos – a Szövetkezet méretéhez viszonyítva soknak mondható – lehetőséget teremtettek. A „létszámában és teljesítményében fejlődő” jelzőt azonban véleményük szerint nem érdemelték ki. A taglétszám évek óta hét fő, ami a törvény szerinti minimálisat jelenti. Az alkalmazottak létszáma változó, a mindenkorai lehetőségek és életkörülmények függvénye. A Szövetkezet alapítása óta igaz, hogy minden tag valamilyen mértékben részt vesz a Szövetkezet munkájában, még akkor is, ha nem alkalmazottja a Szövetkezetnek. Mint ahogy igaz az is, hogy nem minden alkalmazott tagja a szövetkezetnek, habár több példa is van arra, hogy valamelyik alkalmazott idővel azzá válik. (Az alapító tagok közül hárman tagjai még ma is a szövetkezetnek.)

Az eredeti közvetett célok közül egyet sem sikerült – még csak részben sem – elérniük, sőt azt kell megállapítanunk, hogy a közösségi szolidaritás inkább gyengülni, mint erősödni látszik. Úgy tűnik, hogy a különböző programok közötti együttműködés biztosítását egyre nehezebbé teszi a szűkülő források megszerzéséért folyó harc, a rivalizálás. A szövetkezeti mozgalom „Ideájának” erősödése sem érzékelhető igazán.

Mint fent írtuk, a Szövetkezet megalakulásakor három üzemegységet indítottak, három különböző tevékenységgel és saját célokkal:

- a) A „CDA” üzemegység tevékenysége a legutolsóként említett, közvetett célhoz kapcsolódott. Neve a „szövetkezet fejlesztő ügynökség” angol elnevezésének (Cooperative Development Agency) kezdőbetűiből ered. Az üzemegység lényegében megszűnt, mivel a kezdetben ott dolgozó három tag közül kettő kilépett a Szövetkezetből.
- b) A Hulladékgyártó üzemegység ma már szintén nem létezik. A tevékenység megszüntetésében a kulcstagok kiválásán kívül a szabályozók változásának, a tevékenység államosításának volt döntő szerepe.
- c) Az egyetlen megmaradt Információs Társadalom (IT) üzemegység tevékenysége viszont sikeresnek mondható. Az IT üzemegység elsősorban a kistérség településeinek nyilvános közösségi internetelési pontjait, teleházait, eMagyarország Pontjait (ePontjait) működteti, emellett irodaszer- és számítástechnikai kiskereskedelmi tevékenységet folytat, irodai és multimédiás szolgáltatásokat nyújt. Az eredeti tevékenysége mellett – amely a közösségi internet-hozzáférési helyek működtetése volt – egy újabbat is indított. A Szövetkezet Palóc-net néven jelenleg lakossági internet-szolgáltatást is nyújt. Ha az e tevékenységekhez kapcsolódó célokat nézzük, a kép felemás. Az egész kistérségre (járásra) kiterjedő mentorhálózat csak részlegesen valósult meg, jelenleg öt-hat településen van jelen a Szövetkezet. A Palóc-net hálózat előfizetőinek száma lassú növekedés mellett még nem érte el az indításkor kitűzött értéket.

A megkérdezett IT-mentorok sokkal egyszerűbben és rövidebben fogalmazták meg a kezdeti célokat: *„Induláskor nem kimondottan célokat fogalmaztunk meg, sokkal inkább az emberek segítése volt szemelőtt, akik a digitális világban szinte napi szinten szembesültek a nehézsé-*

gekkel. Az örökös elsődleges szempont a nyilvános közösségi terek üzemeltetése, fenntartása, hogy mindenki számára elérhetővé váljon a világhoz közelebb kerülni és ez által sokkal több információhoz jutni. Később fogalmazódott meg a cél a számos adott helyzetekből, hogy talán azszal tesszük a legnagyobb szolgálatot, ha képessé tesszük ezeket az embereket, gyerekeket arra, hogy önállóan is tudjanak ügyeket intézni, tanulni, informálódni és kapcsolatot tartani a világháló segítségével.”

A célok megvalósításának eszközei, módszerei

A Szövetkezet megalakítására egy projektet indítottak el. Ebben három szálon futottak a tevékenységek. Fálvanként rendezvényeket tartottak, amelyeken a szövetkezeti formával ismertették meg a résztvevőket. A legaktívabb érdeklődőket bevonták a projekt munkájába, amelynek három célja egy Alapszabály szövegének megalkotása, az indulás jogi és pénzügyi előkészítése, illetve az első üzleti tervek elkészítése volt. Az üzleti tervezés – mint legfontosabb módszertani eszköz – kezdettől kulcsszerepet kapott a Szövetkezet gazdasági tevékenységeinek tervezésében, céljainak meghatározásában. Később ennek továbbfejlesztésében jelentős támogatást kaptak egy társadalmi vállalkozásfejlesztő szervezettől. A közösségfejlesztést a projekt során a későbbi CDA üzemegységet alapító, fejlesztő szakemberek végezték. Ennek az üzemegységnek a szövetkezeti közösség belső fejlesztésében is jelentős szerepe volt. A CDA megszűnése után ebben is külső segítséget kaptak.

Az IT üzemegység szakmai tevékenységének kialakítására, céljainak meghatározására induláskor a közösségi informatika ismert módszertanai (teleház mozgalom, eMagyarország Program) mellett a gyerekszegénység elleni program (Gyerekszegénység Elleni Nemzeti Program (GYENP)) keretében kidolgozott fejlesztési módszertan hatott.

Erőforrások a Szövetkezet indulásakor és ma

A Szövetkezet megalakításának és működésének feltételeit kezdetben a SZGYEP program és más támogatók biztosították. A SZGYEP program forrását elsősorban egy norvég alapból elnyert pályázat jelentette, amelynek egyik része a közösségi internetelési helyek kistérségi hálózatának kiépítését és működtetését fedezte. A Szövetkezet megalakulása után e programterület megvalósításának felelőssége egy megállapodás révén átkerült a Szövetkezethez. Az IT-mentorok egy részének bérét továbbra is az alapítvány finanszírozta, miközben a terek üzemeltetését a Szövetkezet vette át. Az eszközök tulajdonjoga továbbra is az alapítványnál maradt, de a leltárfelelősség átszállt a Szövetkezetre. Az IT-pontok továbbfejlesztését, új helyszínek kialakítását, illetve további mentorok foglalkoztatását a Szövetkezet saját forrásból fedezte. Az új IT-pontok fejlesztéséhez sok és sokféle segítséget kaptak. Volt olyan multinacionális cég, amelyik lecserélt eszközeit adta át térítésmentesen erre a célra. Egy közösségi informatika terén működő szövetség laptopokkal támogatta a varsányi teleház kialakítását. Az induláskor sok más, szociális informatikával, digitális írástudás-terjesztéssel, szociális innovációval stb. foglalkozó civil szervezettől kaptak különféle formában támogatást. Ezek között anyagi jellegűek is előfordultak, ám nagyobb arányban a kapcsolati és/vagy a tudástőkét erősítették.

A tervezett tevékenységek jellegéből fakadóan az erőforrások tudatos és pontos előzetes tervezéséről nehéz lenne beszélni. A bevételt nem, vagy csak minimális mértékben

biztosító, közhasznú tevékenységek esetében – mint például azok, amelyek nyilvános közösségi internetelési helyek működtetése esetében szóba jöhetnek – a fenntarthatóság biztosítása nehéz feladat, különösen akkor, ha arra nincs normatív támogatás. A feladat megoldásának leírására a tervezésnél sokkal érzékletesebb fogalmak az innovativitás és a leleményesség. A Szövetkezet esetében is ezek voltak jellemzőek, hiszen a térségben nagy a munkanélküliség, alacsonyak a jövedelmek, üzleti alapon nem lehet e tevékenységeket finanszírozni. Az egyik IT-mentor így számolt be erről a nehézségről: *„Ezeket a közösségi helyeket nagyon nehéz fenntartani. Nem csak a helyi viszonyok miatt, a saját bérünk megteremtése is mindig nagy feladatnak minősült. A technológia színvonalas megtartása is folyamatos kihívást jelentett számunkra. Az eszközök beszerzésében, karbantartásában csak magunkra számíthattunk. A Felső vezetésnek nagyon nagy szerepe lenne a terhek egy részének a fekvállalásában (például gondolok itt a rezsi, az épület biztosítására) azért, hogy a saját lakosainak egy plusz szolgáltatás elérhető legyen...”*

Valóságos tervezésről a vállalkozás jellegű tevékenységek esetében lehetne csak beszélni. Akkoriban ez elsősorban a hulladékválogató beruházás volt. A Szövetkezet ennek ötletét is támogatásként kapta egy járszági nagyvállalkozótól. Szaktudással, mérnökökkel és tervekkel lettek gazdagabbak. Az építés pénzügyi, anyagi fedezetének tervezésével kapcsolatban azonban csak azt a tapasztalati „jó tanácsot” kapták, hogy vágjanak bele bátran. Ha a kistérség közösségének fontos a beruházás és a projekt, akkor meg fogják találni a megoldást. Egy darabig valóban így működött.

Feladatok ellátása kezdetben és a napokban

Ahogy a Szövetkezet megalapításának történetéből kiderül, fő feladataikat a munkahelyteremtés és a digitális írástudás terjesztése érdekében határozták meg. A munkahelyteremtést részben magának a Szövetkezetnek a létrehozása, a munkahelyek létesítése és fenntartása jelentette, részben a hulladékgazdálkodás területén indított vállalkozás.

- Magukra vállalták négy település kommunális hulladékának elszállítását annak érdekében, hogy később biztosítani tudják a nyersanyagot a válogató számára. Belekezdtek Szécsény külterületén egy hulladékválogató üzem beruházásába. Itt terveik szerint 15-20 új munkahelyet létesítettek volna.
- A digitális írástudás terjesztése érdekében kétféle feladatot vállaltak. Egyfelől a nyilvános közösségi terek fenntartását, másfelől csoportos képzések szervezését. A terek – melyeket hol IT-pontnak, hol ePontnak, hol Teleháznak, hol eMagyarország-pontnak hívtak – üzemeltetését azért tartották fontos feladatnak, mert a térségben számtalan olyan család, háztartás található, ahol az emberek nem engedhetik meg maguknak a saját számítógépet vagy az internet bevezetését, fenntartását. Ezen kívül a helyiek nagyon sokszor kerülnek olyan élethelyzetbe, amikor szükségük lenne egy közösségi térre. A Szövetkezet tagjai úgy gondolták, hogy sok ilyen élethelyzet megoldására létezik „e-” megoldás. Azaz olyan megoldás, amelyik a számítógép és az internet közvetítésével elérhető. (Innen ered a szövetkezet nevének elején szereplő „e” betű.) Az IT-mentorok az infokommunikációs technikai eszközök és hálózati szolgáltatások használatában adnak személyes segítséget a legkülönbözőbb élethelyzetekben, az abban akadályokkal küzdők számára. Elsődleges feladatuk a digitális írástudás terjesztése. Működésük nem kizárólag, de jellemzően közfeladatokhoz –

ügyintézés segítése, tanácsadások, felnőttképzés, foglalkoztatás, egyéb közszolgáltatások hálózati elérése, távmunka – kapcsolódik. Konkrétabban és leggyakrabban az „ügyfelek” hivatalos ügyeinek intézésében segítenek, életrajzok megírásában és szerkesztésében, ügyfélkapu kezelésében, pályázatok megírásában és elküldésében (hűtőgépcsere pályázat, Erzsébet-tábor pályázat, nyugdíjasok üdülési pályázata), e-mail írása, képszerkesztés, regisztráció weboldalakra és különböző közösségi online felületekre és ezek használatának bemutatása (például a Facebookot egyre több szülő szeretné megismerni).

- Kiemelendő, hogy a Szövetkezet céljai között szerepel a digitális szakadék csökkentése; iskolai eredmények javítása; a megkülönböztetés és kirekesztés helyett a tolerancia, a multikulturalizmus, a társadalmi befogadás és sokszínűség erősítése; a szegénységből és társadalmi egyenlőtlenségekből adódó problémák megértése, enyhítése, megoldása (különös tekintettel a roma népesség helyzetére); roma és nem roma fiatalokkal közös tevékenység végzése.

Ezek a feladatok (tudniillik a munkahelyteremtés és a digitális írástudás terjesztése) lényegében azóta sem változtak, habár a tevékenységi körökben nagy módosítások történtek. A hulladékgazdálkodási tevékenység megszűnt, a Szövetkezet helyette internet-szolgáltatással foglalkozó vállalkozásba kezdett, valamint számítógépek karbantartásával is foglalkozik szolgáltatásként, akár kistérségenként is egy informatikus szakértő állandó alkalmazásával, vagy ügyfélszolgálat IT-mentorokkal. Multimédiás tevékenységeket is lehet rendelni, mint például a különböző események és alkalmak videózása, fotózása, archiválása, reklámok, bemutatók, fotók készítése és retusálása, szerkesztése, weblapok, hirdetések, szórólapok, plakátok készítése.

Az feladatok elvégzéséhez az IT-mentoroknak nincs szükségük újabb tanfolyamokra. Úgy érzik, hogy az alapokat korábban jól elsajátították (IT mentori képzés OKJ bizonyítvánnyal, majd eTanácsadói képzés), az új technikai kihívásoknak ezzel eleget tudnak tenni, az IT fejlődésével lépést tudnak tartani.

„...mi megelégszünk, én ezt látom sokszor, ilyen alapidolgokkal, hogy ilyen alapig eljutunk, nagyjából tudunk valamit, azért is sokat kellett szenvedni, hogy ez így megmaradjon ez a tudás, és akkor itt megállunk.”

„Akikkel mi foglalkozunk, azoknak az igényeit ezzel tökéletesen kielégítjük. Az a vállalkozói réteg pedig, aki profi szerkesztést és képet igénylő például molinót akar csináltatni, azokat már Pesten készre rendelik. Tehát az igény ezen a területen, nem biztos, hogy jól látom, de szerintem kevés. Mi, ami itt kell, azt tudjuk.”

Régen ők maguk is tartottak képzéseket, de ma már nincs erre jogosultságuk, csak a képzések szervezésében vesznek részt. Amiatt viszont aggódnak, hogy a mai IT-képzéseket csak meghatározott, minimális létszámmal indíthatják el – ha ez nem jön össze, akkor az, aki igazán érdeklődik, vagy elég motivációt érez magában, hogy tanuljon, elesik ettől a lehetőségtől. Így nem lesz utánpótlás: *„Régen tartottunk is, még anno, amikor elkezdődött ez az IT mentorosság, de most már így vannak ezek a pályázati lehetőségek, nem tudom most ez a GINOP van, régen a TÁMOP volt, ilyen szervezett képzések, tanárok tartják, mi most már csak abban veszünk részt, hogy segítünk az embereknek bejutni ezekre a képzésekre.”*

„Képzést nem tarthatunk, mert csak regisztrált képző tarthat. Legfeljebb csak tájékoztatókat, vagy személyes mentorálást lehet csinálni.”

A tevékenységek változása

Az előbbiekből jelentős változásról adtunk számot, hiszen az internetszolgáltatás és a hulladékszállítás között óriási a különbség. Ez azonban csak részben igaz. Igaz, az IT-hálózat fejlesztése, felügyelete, karbantartása, javítása, ügyfelek bekötése stb. igen csak különbözik a heti szemétszállítástól és az alkalmi lomtalanítástól, illetve az illegális lerakók felszámolásától, az ügyfélszolgálat biztosítása, a számlázás, a díjbeszedés nagyon hasonló feladatok. A szervezet a korábbi tapasztalatokat ezen a téren könnyedén tudta hasznosítani. Az is igaz, hogy a hulladékszállítás esetében a piaci verseny egészen mást jelentett akkor, a kezdeti időszakban, mint mostanában. Az ügyfelek megszerzése és megtartása, elégedettségük elnyerése és megőrzése ma sokkal több energiát, odafigyelést, munkát jelent, mint korábban.

A közösségi internetelérési helyek üzemeltetésével, az egyéni mentorálással és a szervezett képzésekkel kapcsolatos tevékenységek tartalma lényegében nem változott. Ferge Sándor mégis azt látja, hogy a források bizonytalanná válása igen jelentős változásokat okozott. Korábban elegendő volt elhivatottan, odaadón foglalkozni az ügyfelekkel, a jó munka „elnyerte jutalmát”; mindig adódott valamilyen lehetőség, megoldódott a tevékenységek fedezetének biztosítása, hozzájutottak valamilyen támogatáshoz, elismeréshez. Ma jelentős erőfeszítések mellett is gyakorlatilag lehetetlen „direkt” módon támogatáshoz jutni a digitális írástudás terjesztéséhez. Munkahelyteremtés címen sok forráslehetőség létezik, ezek azonban „indirekt” forrást jelentenek, hiszen ha el is nyernének egy ilyen támogatást, az valamilyen új tevékenység elindítását, jobb esetben a meglévő bővítését kívánná. A pályázatírási tevékenység jelentős energiát emészt fel, ehhez képest minimális erőforrások fordíthatók a mentori, eTanácsadói tevékenységre. Mostanában a digitális írástudás terjesztéséhez kapcsolódó tevékenységekhez szükséges támogatást kénytelenek közfoglalkoztatás formájában igénybe venni. Ez ugyan még a bérek vonatkozásában sem jelent száz százalékos támogatást, nem beszélve az egyéb költségekről, mégis számottevő többlet terhet ró a mentorokra a megnövekedett adminisztrációs kötelezettségek miatt.

Nem kell nagyon elfogultnak lenni ahhoz, hogy ezeket a Szövetkezet tagjai számára, és magának a Szövetkezet működésének a számára kedvezőtlen változásokat a központi kormányzati politika megváltozott prioritásainak következményeként lássuk. Korábban az eMagyarország Centrum egy jól működő országos hálózatot épített ki. Ha ez a központ nem is tudta a gondtalan fenntartás fedezetét biztosítani, nagyon sokat tett a hálózat és az ePontok magas szakmai színvonalú működésének biztosításáért, például képzésekkel, információkkal, pályázatokkal stb. Úgy látszik, hogy a tudás általános leértékelődése és a digitalizáció jelentőségének alulértékelése egyaránt okozhatta a Centrum lassú ellehetetlenítését, de azt sem lehet tisztán látni és biztosan tudni az intézménnyel kapcsolatban lévők benyomásai alapján, hogy egyáltalán még működik-e ez a szervezet.

Az IT-mentorok, a kollégák kiválasztása, megtartása, a velük való kapcsolat

Az elmúlt nyolc-tíz évben (tudniillik a digitális írástudás terjesztése fejlesztő program és a mentorhálózat kiépítése még a megalakulás előtti években indult) a Szövetkezet nagyon sok kollégával, munkatárssal dolgozott együtt. Ez azt jelenti, hogy időközben egyrészt sokan léptek be ebbe a programba, másrészt sok munkatárstól váltak meg. Ez a „cserélő-

dés”, fluktuáció a kezdeti időszakban jelentős volt, míg a legutóbbi években alig történt változás. Az IT-mentorok legfőbb okként a fizetés alacsony szintjét és megbízhatatlanságát említették. Ferge Sándor szerint a fluktuáció két dolognak a következménye. Korábban a fejlődés dinamikus(abb) volt, ma sokkal inkább a szinten tartás a cél, mint a bővítés. A másik ok az a „stratégia”, amit a szövetkezet „nyitott tagság” elve jelent, s ami inkább kiválasztódást, mint kiválasztást jelent. Ezt az egyik IT-mentor úgy fogalmazta meg, hogy nem minden korábbi csapattárs értett egyet azokkal az elvekkel, amiket a szövetkezet képvisel. Sok olyan munkatársuk volt, aki viszonylag rövid ideig képezte a mentor-csapat részét. Idézve az egyik mentort: *„Hát, ő nem igazán értett egyet azzal, amit a szövetkezet képvisel, meg az alapítvány is... az sem tetszett neki, hogy a hátrányos helyzetűeknek segítünk, azt mondta nem kell mindig mindenkit beengedni, a szociális részével nem értett egyet, megvágotta ki jöhet be, minket sem engedett oda, mert akkor mindenféle cigányok is bejönnek, ha ti lesztok. De én azt majd csinálom, ugyan azt, mint ti, mondta... utálja a cigányokat... meg hogy nála viselkedni kell, a gyerekek is, ha kicsit hangosabban beszélgetnek nála, akkor azt nem lehet, pedig mi is csak két szót szólunk, hogy gyerekek ne így és kész, ennyi. De oda nem is szívesen mennek már a gyerekek, mondják, hogy ott nem is köszönnek, érdekes, itt nekem mindig köszönnek. Jó, néha rájuk kell szólni, hogy told már be a széket, azt nem szeretik, de kinek a gyereke szereti? Ez nálunk nem probléma, természetes, hogy így viselkednek.”*

A csapatépítésében az önkéntességnek és a tudatosságnak kezdettől nagy szerepe volt. A mentori tevékenység céljainak, elveinek megismeréséhez, a tudás és gyakorlat megszerzéséhez idő kell, ami alatt az is kiderül, hogy egy-egy új munkatárs mennyire tud ezekkel azonosulni, mennyire tud a csapat részévé válni. Sok konfliktuson és konfliktusmegoldáson keresztül jutottak el idáig. Egy kis csapat még mindig együtt van és igyekszik folytatni a programot az eredeti tervek szerint.

Amennyiben új kollégára lenne szükség, elsőként az ismeretségi körben néznek szét a tagok: *„Hát, így keresünk az ismeretségi körökben, mert akik már dolgoztak a programban, mindenképp annak szólnak először, mert én azt látom, hogy aki annak idején még anno részt vett valamennyire ebben a programban, annak jobb rálátása van erre, meg szívesebben csinálja ezt a feladatot. Voltak olyanok, akiket újakat fölvevünk, de voltak, akiket internetszerelés miatt is, és mondtuk, hogy legközelebb lehet, hogy ki kell menni házakhoz, szerelni kell többfelé, segíteni embereknek, de ezt már nem biztos, hogy vállalják. Mert ki kell menni a ...cigánydombra internetet szerelni, ezt már nem vállalja mindenki.”*

A Szövetkezet célcsoportjai, „ügyfelei”

A Szövetkezet kistérségi szövetkezetként alakult. A Nógrád megyei szécsényi térség Magyarország egyik leghátrányosabb területe, ma járása. A célcsoport kezdetben is és ma is az itt élő emberek általában. A szövetkezeti tagok úgy gondolják, hogy a területi hátrányból fakadóan mindenki rászoruló. A hulladékszállítás és az internetszolgáltatás esetében is ezt tartják szem előtt. A digitális írástudás terjesztése esetében is alapvetően ez a helyzet, de kétségtelen, hogy ott sok esetben szegmentálnak. A közösségi terek használata és az alapszolgáltatások igénybevétele ugyan mindenki számára nyitott és ingyenes, mégis vannak jellemző látogatói csoportok. Fiatalok, leginkább általános iskolai tanulók, sok az idősebb ember is, és sok az álláskereső. Akadnak, akik valamilyen ügy megoldása, vagy probléma elintézése érdekében keresik fel az ePontokat. Az utóbbi időben volt néhány olyan ügyfél,

aki pályázatírásban/beadásban, adóbevallásban kért segítséget. Habár nem készítenek erről kimutatást, de kétségtelen, hogy sok cigány származású látogató van, és igaz az is, hogy egyes településeken az ő létszamarányuk lényegesen magasabb a kliensek körében, mint ami a település lakosságának aránya alapján következne.

Az ügyfelek problémái, kérései, igényei az elmúlt években nem változtak jelentősen. Ügyféltípusokról nem beszélhetünk, egyedi megkeresésekről és hozzáállásról, egyedi viselkedésekről van szó, minden ember más. A mentorok úgy látják, hogy mindenkivel megtalálják a hangot: *„Egyedi esetekkel és emberekkel dolgozunk, az itteni emberek szókincse és IQ-ja nem azon a szinten van, hogy leüljön oda és megírjon egy önéletrajzot. Aztán mi megfogalmazzuk helyette, ismerjük azt a karaktert, akkor az működik, de ha nem csináljuk, akkor ő soha nem fog tudni hozzászólni.”*

Nem biztos, hogy egyszeri segítségnyújtás után képesek megtanulni, majd önállóan elvégezni ugyanazt a feladatot. Sőt, előfordul közöttük olyan is, aki többször is ugyanazért a segítségért folyamodik, ráadásul meg sem akarja tanulni az adott tevékenységet: *„Volt, aki már többször bejött, hogy e-mailt küldjünk neki, valami álláshoz, de önmaga nem csinálja meg, mondtuk, hogy lesz ingyenes számítógépes alapismereti képzés, de arra már nem akart beülni, mert mondta, hogy neki erre nincs ideje. Inkább bejön sokszor, itt van, erre van ideje, csináljuk meg helyette mi. Szerintem szeret itt lenni.”*

„Odatettük elé, megnyitottuk az önéletrajzi sablont, hogy tessék, üljél ide, nem először írtunk már neki önéletrajzot, odatettük elé és nem tölti ki, azt akarja, hogy mi. Vagy ő inkább elmegy, de ő nem csinálja meg.”

Mint írtuk, az ügyfélkört nem tudjuk adott végzettséggel, foglalkozással vagy életkorral jellemezni, tipizálni. Minden környékbeli felkeresi az IT-mentorokat. Régi ügyfelek és újak egyaránt jönnek, fiatalok, középkorúak és idősek szintén, szegények és középosztálybeliek egyaránt. A fiatalok talán kevésbé mennek már az ePontokra, mint néhány évvel ezelőtt, de ha mennek, akkor több időt töltenek ott: tanulnak, játszanak vagy társasági életet élnek: *„Ezeknek a hátrányos helyzetű fiataloknak szerintem egy olyan sikerélményük volt, hogy informatikából nem voltak annyira lemaradva. Így nem álltak mindig bukásra, bejöhettek mindig ezekbe a Teleházakba és az alapkészségeket elsajátították. Lehet, hogy játékkal, de tudták, hogy mi az az enter. Ha nem lett volna, akkor ők ilyeneket nem látnak, meg nem tudnák.”*

„A tanulásnál mondjuk nekik, hogy milyen lehetőségek vannak. Például mondjuk, hogy van ez a Honfoglaló, vagy mondjuk, ha gyenge matekból, akkor megmutatom, hogy van ilyen játék, amivel matekozhatsz, de nem erőltetjük. Csak ilyenben tudunk segíteni, és vagy él vele, vagy nem.”

Azonban vannak még olyan egyének, csoportok, akiket nem tud elérni a szervezet, akiket nem tudnak bevonni. Ennek azonban nem technikai feltételei vannak, hiszen elvileg minden érintettet vagy lakost el tudnak érni, hanem személyes, mentális akadályok játszanak közre. Tudniillik kérdés, hogy az illető akarja-e a segítséget, eszébe jut-e, hogy segítséget kérjen, látja-e, hogy van problémája, és lehetne-e segíteni rajta, és végül van-e aki segítsen? Többen ezt nem ismerik fel, így nem is kérnek segítséget, nem jutnak el az ePontokba: *„Én úgy gondolom, hogy akinek szüksége van rá, az kéri a segítséget. Tehát aki ténylegesen akarja azt a dolgot. Biztos van olyan kis, aki inkább lemond róla, de én úgy vettem észre, most ahol én lakom, hogy ezt most töltsd ki, ezt meg kellene szerkeszteni, ezt ki kellene nyomtatni, keresd meg azt a telefonszámot, nézzük meg, hol van ez, hogyan kell oda elmenni, tehát jönnek be, az internet segítségével keressük ezeket a dolgokat. De kell ehhez egy külön hely, ahol csak ezzel foglalkoznak. Most a polgármesteriben van ez.”*

„Valamelyest változott a helyzet az elmúlt években. Én például azt gondolom, hogy az a száz nem tudom én hány közmunkás potenciálisan az is egy olyan célcsoport, akiket be kellene vonzani. De még ennél is többen. De amit én arról gondolok, hogy az emberek akarnak-e valamit kezdeni a saját életükkel vagy sem. Szerintem nem akarnak... Én szerintem az embereknek egy nagyon kicsi része van, aki akar valamit, az teljesen mindegy, hogy eladni akar, venni vagy mi, van egy konkrét probléma, és abban kéri másnak a segítségét. Ilyen ember kevés van, szerintem sok olyan ember van, aki nem is tudja, hogy lehetne valamiben segítséget kérni. De lehet, hogy nem jól látom... én, amikor többit voltam itt a környéken, úgy láttam, hogy sokan elvannak, mint a befőtt. Merthogy nincsen... a közmunkások nagy része szerintem ilyen. Aki azért közmunkás, mert ezért nem kell csinálni semmit, csak kéri a hivatalban, hogy adjanak neki munkát. De hogy ezen kívül máshol és mást is lehetne, szerintem nem is jut eszébe.”

Ellenpontként szeretnénk idézni az egyik ügyfél interjújából, aki őszintén megköszönte a mentorok munkáját, illetve a lehetőséget a tanulásra, a fejlődésre: „...az internet megalakulásától kezdve kapcsolatban vagyok az eMultiCoop szervezettel. Nagyon segítőkész gazdát ismertem meg a mentorok személyben, és sokat tanultam tőlük, amit a számítástechnikában a mai napig alkalmazni tudok, még a munkámon belül is. Az ő segítségükkel tudtam elvégezni egy alap számítástechnikai tanfolyamot.”

A szervezet értékei, működésének jellemzői

Megkérdezett alanyaink a Szövetkezet működésében pozitívumnak tartják a nyitott, átlátható működést. A szervezet erőssége a jól képzett, összeszokott és tapasztalt közösség, kiemelten a mentor-csapat. Gyengeségek elsősorban a forrásszerző képességben vannak, de még nem is látják, hogy mit/min kellene vagy lehetne változtatni. Ezen kívül a felelősség megoszlása is problémát jelent, mert nem minden szövetkezeti tagban alakul ki a tulajdonosi szemlélet, miszerint maguknak kell előteremteniük a működési feltételeket, köztük saját bérüket is. Idézet az egyik mentortól: „Jó dolog, hogy csapatban tudunk dolgozni, sok mindent együtt meg tudunk oldani, amit egyedül nehezebb! De így a felelősség is nagyobb, mert nem mindenkinben alakul ki az, hogy teremtsük meg a bérünket, vállalkozói szemlélet, így beosztottnak érzik magukat és elvárják, hogy legyen meg a bérük!”

A fentivel összefüggésben problémát jelenthet az is, hogy valaki milyen mértékben veszi komolyan hivatását. Aki komolyan veszi, azon nagyobb a teher, hiszen sikeres szervezetet akar működtetni, ami egyre nehezebb megy: „...a rossz talán az, ha valaki komolyan gondolja nagyobb rajta a teher, hogy mindenkinek jó legyen!”

Legnagyobb siker számukra a megszerzett tudásuk továbbadása, az eKamionos programok voltak (az eKamiont időközben eladták), a megyei eMagyarország Pont cím elnyerése és a Palóc-net üzemeltetése. Ahogy alanyaink mondták: „De volt egy olyan is, hogy valakit nagyon érdekelt a képszerkesztés, velem együtt csinálta, és akkor folyamatosan mutattam neki, hogy ezt így kell, ezt meg így, de ez érdekelte, és persze benne volt egy olyan készség, hogy ő ezt meg akarja csinálni, és akkor ő ezt megtanulta és már pénzért is csinálta utána másnak, azon a településen a többieknek is.”

„De most legutoljára pályázatban is volt ilyen, hogy utána, akinek mi segítettünk korábban a pályázatában, mert nagyon örült, még bonbont is hozott meg minden, meglett a hűtő, utána már ő segített az ő ismerőseinek. Csakhogy, ha megakadt valamiben, akkor ide beküldte, vagy felhívott minket egy jelszóért, vagy bármi, de utána folytatta tovább ő otthonról. Úgyhogy ez is ilyen sikerélmény, mert ezt ő akarta, ő megtanulta, fejleszti magát, segített másnak, úgyhogy...”

Kudarcként említették az egyes munkatársakkal történt konfliktusokat, a hulladék-üzem beruházást, valamint néhány alapító tag kiválását.

Vannak azonban olyan pontok, működési területek, ahol/amin változtatni kellene: a közhasznú tevékenységhez szükséges források megszerzése jelenleg nem megfelelő; a vállalkozási tevékenység nem termel elegendő nyereséget a kívánatos színvonalú működtetéshez; illetve a mentorok megfelelő anyagi megbecsüléséhez sincs elegendő forrás. Az még kérdéses, min és hogyan kellene vagy lehetne változtatni ahhoz, hogy a Szövetkezet stabil lábakon álljon, és biztosítva legyen hosszú távú működése. Ahogy egyik alanyunk mondta: *„Nekem jelenleg jó így, csak azt szeretném, ha nem a munkaiügyi támogatástól függne az, hogy fenn tudunk-e maradni vagy nem, vagy kit tudunk megtartani vagy kit nem. Az életemen nem szeretnék változtatni, esetleg egy kicsit türelmesebbnek kéne lennem és magabiztosabbnak, még többet tanulni, legyen hozzá erőm.”*

A Szövetkezet sikeres működésének jelenleg és elsősorban anyagi korlátai vannak. Néhány önkormányzat, civil szervezet és szimpatizáló magánember a lehetőségeikhez mérten igyekszik segíteni a Szövetkezet munkáját. Az egyik IT-mentor szerint: *„Olyan dolgot kéne kitalálni és profin működtetni, versenyképesnek lenni, amivel fenn tudjuk tartani magunkat! Nincsenek támogatások a szociális szövetkezetek számára, vagy olyan támogatások vannak, amivel még nehezebbé tesszik a szövetkezet működését! Például kapunk a munkaiügyvitől 2 fő 85% bértámogatást, de az a két fő nem csinálhat szövetkezeti termelő munkát, és nem oszthatja be a munkaidejét a szövetkezet, hanem azt pontosan a munkaiügyinek megfelelően kell végezni, és ott lenni, pont szemben megy a szövetkezet elveivel, működésével, nehéz vele azonosulni!”*

Alanyainknak személyesen és egyenként fizetést, önállóságot, új barátokat, új embereket megismerését, vállalkozói szemlélet kialakulását (nem mindenkinél), tudást, szakmai fejlődést, képességeik felerősítését, készségek elsajátítását, felelősségtudatot, élményt, sok örömet, kisebb sikereket és pár csalódást is kaptak munkájuktól, illetve a szervezettől. A célcsoportnak – alanyaink reményei szerint – sok mindenben segítséget nyújtottak, néhány embernek munkát „szereztek”, egy-két településnek egy „biztos pontot” hoztak létre, ahova különböző élethelyzetben fordulni lehet:

„Türelmet, megértést, elfogadást, segítséget, magabiztosságot, biztos pontot.”

„Kommunikatívabb lettem, csapatban dolgoztam, megismertem embereket, én is tanultam nagyon sokat, amit előtte nem tudtam, végzettséget is adott.”

„A szövetkezeti forma sokkal jobb lenne, ha az emberek ráéreznének az ízére. Jobban ki tudnának teljesülni, önállósodni, fejlődni, magabiztosabbá tudnának válni, igaz, sokkal több munka és akarat kell hozzá, de ilyen az élet!”

Kértük az IT-mentorokat, hogy mondjanak egy olyan történetet, amikor konkrét ügyben segíteni tudtak valakinek. A legjellemzőbb az ismerősöknek (kis településekről beszélünk, ahol mindenki ismer mindenkit) a számítógépes alapismeretek megtanítása, álláskereső, önéletrajz készítés, szerkesztőprogram elsajátítása. Idézet az egyik mentortól:

„Napi szinten segítünk az embereknek, önéletrajz készítés, pályázatírás, akár lehetőséget biztosítunk, hogy netezni tudjanak, kikapcsolódni, házi feladatok írása gyerekeknek, nyomtatás, szkennelés, interneten hirdetés stb.”

Olyan történetet nem tudtak nekünk mondani a fókuszcsoporton, amikor valamilyen problémát nem sikerült volna megoldani vagy mentori kérést teljesíteni. Ilyen esetekben a kollégákkal együtt, közösen segítenek egymásnak, ha valaki elakad valamiben, akkor munkatársaival addig próbálkoznak, míg sikerrel nem járnak. Például:

„Több dolog is van, például tegnap egy dokumentumban lengyel betűtípus kellett, és az egyik munkatársam egyből tudta a megoldást! Így gyorsabban és hatékonyabban tudunk dolgozni!”

„Valahogy mindig próbáltuk megoldani a kéréseket, nem volt olyan, hogy elküldtük. Mondtuk gyere vissza, vagy hívtuk Sanyit, hogy azt hogy lehet, tehetetlenül soha nem mentek el.,,

„Meg én azért haragszok is ilyenkor, a múltkor is elment egy ügyfél, valamiért, aztán vissza-hívtam, hogy jöjjön vissza, ne menjen így el, aztán megoldottuk valahogy.”

Jövőkép

A Szövetkezet jövőjére vonatkozó tervek között szerepel a Palóc-net megerősítése, a kistérségi mentorhálózat számára stabil forrás biztosítása, esetleg egy új, sikeres tevékenység elindítása (például Ferge Sándor ipari kender projektben gondolkodik). Több településen is szeretnének ePontot létrehozni és működtetni. Igény határozottan lenne rá, de ehhez akarat is kell. Az akaratban benne foglaltatik az ember és az anyagi fedezet egyaránt:

„Ezt valakinek az adott településen akarnia kell. Vagy a polgármesternek kell akarni, vagy annak az embernek, aki ott van, és érdekli ez a történet. Merthogy az is, hogy az erőforrásokat biztosítani, de ezt is csak akkor fogja, ha fontosnak tartja. Tehát én azt gondolom, hogy nem tartják ezt elég fontosnak olyanok, akik tehetnének érte valamit.”

A tervek megvalósításához azonban segítségre lenne szükség. Megköszönnek minden típusú és jellegű segítséget, de alanyaink úgy gondolják, hogy elsősorban magukra számíthatnak, esetleg a körülmények (gazdasági, társadalmi környezet) javulására. Ahogy az alábbi idézet is mutatja, bizakodóak:

„Egymás segítségére szerintem tudunk számítani, jelenleg a szövetkezet tagjaira és alkalmazottaira! Valamint a család támogatása, ami fontos, én megkapom, de nem minden szövetkezeti tag kapta meg mindig!”

„A szövetkezet fennmaradjon, legalább a meglévő munkatársaknak egy biztos stabil munkalehetőség legyen, ahol legalább annyit tudnak keresni, hogy jól érzik magukat, az még most nincs meg! Ne függjünk senkitől, esetleg csak egymástól! Én azt szeretném, ha a szövetkezet működne, és amit kialakítottam, fodorászatot, a szövetkezeten belül, azt is tudjam továbbra is csinálni ilyen formában, mint most. A Palóc-net ügyfelek minden évben egyre többen legyenek, és egyre több településen fejlődjünk, és elismertek legyünk. Kollégák egyre többet tanuljanak, és nekik is ugyanolyan fontos legyen a szövetkezet működése. Ami szerintem most már kezd kialakulni!”

„Ha az állam támogatná a szövetkezetek működését bértámogatással, az sok szövetkezet helyzetét megkönnyítené!”

Az IT-mentorok új, fejlettebb gépparkot szeretnének. Felmerült, hogy a legkorszerűbb IKT eszközökből is lehetne egy-egy darab az ePontokon, hogy lássák a környékbeliek hol tart ma ez a technológia, hogy lássák, mik léteznek egyáltalán. Az már egy másik kérdés ezzel kapcsolatban, hogy ha kapnának új eszközöket, akkor azok fenntartását hogyan oldanák meg, és egyáltalán ki tudná-e használni ezen eszközöket (például egy ipari nyomtatót).

Zárszó

A Szövetkezet működésében a legjelentősebb, kiemelendő pontok – mind pozitív, mind negatív értelemben – empirikus kutatásunk alanyai szerint a következők lennének:

- Ha Mondragon álmot tekintjük eredeti tervnek, akkor attól még nagyon messze van a szervezet. Ha csak a szövetkezeti modellt tekintjük, akkor az viszont – ha kicsiben is, de – működik.

- A megalakulás előtt, amikor még az alapítvány keretei között dolgoztak az IT-mentorok, sokszor feltették Ferge Sándornak azt a kérdést, hogy mitől működne másként, mitől működne jobban az IT terület, csupán azért mert a szervezeti kerete, formája változna. Utólag igazolódni látszik az akkor legérthetőbbnek tűnő érv: a tulajdonosi szemlélet miatt. A korábban alkalmazotti státusban dolgozók tulajdonosok is lettek, azaz saját maguk foglalkoztatói. A szövetkezet esetében a tulajdonlás különösképp nem anyagi, gazdasági előnyt jelent, mivel a szövetkezeti tulajdon osztatlan és közös. A szövetkezet gyarapodása nem jelent egyéni gazdagodást, a szövetkezeti tulajdon az esetleges felszámoláskor sem válik magántulajdonná. A tagság – mint tulajdonosi státusz – így elsősorban a döntésekben való részvétel másságát jelenti, ami a szervezet működésének teljes átláthatósága mellett egyértelműen nagyobb felelősséget is jelent. Mindez meghatározó lehetett abban, hogy a szövetkezetben dolgozó mentorok valóban hivatásszerűen végzik munkájukat, céljaik megvalósításáért dolgoznak, nem „csupán” a fizetés megszolgáltatásáért, a problémák megoldandó kihívásokat jelentenek, és nem hivatkozási alapot az esetleges kudarcokra.
- A digitális írástudás, illetve az IKT megoldások elterjesztés-tervének megvalósítása megfelelőnek mondható. Az utóbbi években 5-6 településen van jelen a Szövetkezet (Rimóc, Nagylóc, Szécsény, Kudányhalászi, Endrefalva, öt fő teljes állású, ebből 1 fő vezető és öt önkéntes vagy segítő), évente 200-250 fő vesz részt az általunk szervezett képzéseken, 80-100 gyerek a nyári napközis táborok foglalkozásain, az ePontokon pedig évente 3 100-3 300 látogatót fogadnak, akik közül sokaknak tudnak segíteni ügyeik intézésében, és részesülnek egyéni mentorálásban.
- Nagyon fontosnak tartják és büszkék a Szövetkezet fennmaradására, a Palóc-net működésére, az eMagyarország Pont elnyerésére és az eKamion programokra. Idézet egy lelkes mentortól:
„Kilenc éve működünk, még nem szűntünk meg, húsz Palóc-net ügyfélből már közel kétszáz van! Sok gyerek, akik az ePontra kezdtek hozzánk 6-10 évesen járni, most Palóc-net ügyfeleink, nem is gondolkodnak más szolgáltatókban!”
- Nem sikerült viszont a szövetkezet vállalkozási tevékenységének megerősítése. Ebben jelentős szerepet játszik a hulladék-gazdálkodási projekt sikertelensége is.
- Kudarcként élük meg azt is, hogy a helyi vezetőség nem támogatja őket sem erkölcsileg, sem anyagilag. Ez nagyban összefügg jövőképükkel is. Ahogy az egyik mentor mondta:
„Nagy kudarc az, hogy a helyi vezetőség nem ismeri el és nem fogadja el a munkánkat! Nem ösztönöznek, kirekesztettnek érezzük magunkat, különálló kis szervezetnek, akik előbb kapnak támogatást, segítséget magánemberektől, mint az önkormányzattól vagy az egyháztól.”

Sólyom Barbara, PhD., 1970-ben Budapesten született, szociológus, kutató, az Óbudai Egyetemen az Egyetemi Kutató és Innovációs Központban működő Digitális Kultúra és Humán Technológiai Tudásközpont tudományos munkatársa, korábban az Információs Társadalom- és Trendkutató Központ kutatója. Az ELTE BTK Szociológia Intézetében végzett szociológusként (2002), doktori fokozatát a Budapesti Corvinus Egyetemen szerezte (2015). Angol és magyar nyelvű cikkei, tanulmányai olvashatóak etnikumok közötti kapcsolatokról (például KOMÉ, Jel-Kép, Tabula, Kultúra és Közösség, MTA Kisebbségkutató Intézet), illetve különböző empirikus kutatásokról (például Információs Társadalom). Az elmúlt években a digitális kultúra témakörében végezte kutatásait.